

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)***

NASKAH PUBLIKASI

*Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Dalam Memenuhi Derajat Sarjana S-1*



Diajukan Oleh :

Kartika Putri Susanto

F 100090123

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2013

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)**

NASKAH PUBLIKASI

*Diajukan kepada Fakultas Psikologi
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana (S-1) Psikologi*



Diajukan Oleh :

KARTIKA PUTRI SUSANTO

F 100090123

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2013

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)***

NASKAH PUBLIKASI

Yang diajukan oleh :
Kartika Putri Susanto
F 100090123

Telah disetujui untuk dipertahankan
di depan Dewan Penguji :

Telah disetujui oleh :
Pembimbing



Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Si

Tanggal, 17 Oktober 2013

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)**

Yang diajukan Oleh
Kartika Putri Susanto
F 100090123

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal
06 November 2013.

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

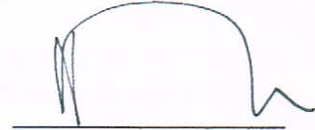
Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si.

Penguji Pendamping I

Achmad Dwityanto, S.Psi., M.Si.

Penguji Pendamping II

Dra. Zahrotul Uyun, M.Si.



Surakarta, _____

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan



Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si.

ABSTRAKSI

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*

Oleh :

Kartika Putri Susanto

Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Si.

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Psy.kartikaputri240@rocketmail.com

Suatu organisasi terdapat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diharapkan pegawai dapat lebih menyatu dengan lingkungan kerjanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah motivasi kerja, motivasi kerja ini menjadi sangat penting karena diharapkan karyawan mampu mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang akan meningkatkan tujuan dari organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan. Hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Populasi penelitian ini adalah karyawan Ratu Luwes Pasar Legi yang berjumlah 300 orang dan sampel penelitian berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Non Random Sampling* dan teknik sampling yang digunakan adalah *Purposive Sampling* yang memiliki ciri-ciri yaitu karyawan tetap Ratu Luwes Pasar Legi dan karyawan yang bekerja pada bagian kasir dan penjaga stand. Untuk menguji validitas dan reliabilitas item untuk skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan motivasi kerja menggunakan teknik analisis *Product Moment*.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ditunjukkan dengan koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,546 dengan nilai signifikan (p) = 0,000 ($p < 0,01$). Karyawan Ratu Luwes Pasar Legi memiliki *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang tergolong tinggi, ditunjukkan dengan nilai Rerata Empirik (RE) sebesar 137,35 dan Rerata Hipotetik (RH) sebesar 102,5. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan tergolong tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai Rerata Empirik (RE) sebesar 69,17 dan Rerata Hipotetik (RH) sebesar 52,5. $R^2 = 0,298$ atau dapat dikatakan bahwa sumbangan efektif motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan di Ratu Luwes Pasar Legi ialah sebesar 29,8%. Sehingga masih terdapat 70,2% variabel lain yang memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diluar motivasi kerja seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja dll.

Kata kunci: motivasi kerja, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

SDM merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting daripada sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan. Pada organisasi terdapat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu aturan tidak resmi yang bersifat sukarela. OCB diharapkan agar karyawan dapat lebih menyatu dengan lingkungan kerjanya.

Robbins (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. OCB merupakan bentuk perilaku pilihan dan inisiatif individual yang jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat dimana tugas-tugas semakin banyak, organisasi membutuhkan perilaku OCB yang baik seperti mengeluarkan pendapat yang konstruktif tentang tempat kerja mereka, membantu yang lain dalam timnya, menghindari konflik yang tidak perlu, dan dengan lapang dada

memenuhi gangguan kerja yang terkadang terjadi.

Dalam penelitian yang dilakukan Hue, Lee, Rousseau (2004) bahwa *Psychological Contract* (kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan dalam hal pekerjaan) berpengaruh terhadap kualitas OCB yang ditunjukkan karyawan, dimana *Transactional Contract* (kontrak yang pertukarannya lebih bersifat ekonomis) memiliki pengaruh langsung terhadap OCB. Sedangkan *Relational Contract* (kontrak yang dalam pertukarannya tidak menetapkan *reward* yang spesifik atas kinerja karyawan) dan *Balanced Contract* (berkombinasi antara *Transactional Contract* dan *Relational Contract*) berpengaruh terhadap OCB *Instrumentality Beliefs* sebagai mediatonya. Dimana semakin tinggi keuntungan yang diperoleh karyawan maka karyawan akan semakin suka menunjukkan OCB. Sedangkan *Relational Contract* dan *Balanced Contract* memberikan pengaruh terhadap OCB hanya jika karyawan yakin kalau

perilaku tersebut dihargai oleh orang lain.

Masih banyaknya perilaku organisasi yang masih rendah pada tiap karyawan sering kita temui, seperti adanya demo karyawan, karyawan yang tidak peduli dengan kemajuan perusahaan yang mereka naungi, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri untuk bekerja keras. Hal ini kita temui pada salah satu Luwes Group Solo, karyawan Luwes mengadakan demo dan aksi mogok kerja, aksi tersebut dipicu karena karyawan menganggap perusahaan bersikap diskriminatif, seperti 13 karyawan yang bertugas pada posisi kasir secara mendadak dilorot menjadi penjaga stand, jenjang karier yang sudah dibuat dalam perusahaan tersebut dinilai masih kurang baik atau dengan kata lain belum berjalan dengan baik. Selain itu masih rendahnya usaha karyawan untuk menjaga nama baik perusahaan, hal ini dibuktikan dengan sikap demo atas penurunan jabatan, karyawan memiliki persepsi yang negatif dengan perusahaan.

Adanya sikap demo ini menimbulkan rendahnya OCB yang

dimiliki oleh para karyawan. Pada setiap organisasi, tidak terkecuali pemerintah terdapat OCB atau *Organizational Citizenship Behavior* yang merupakan aturan tidak resmi atau bersikap sukarela. Dengan adanya OCB diharapkan para pegawai suatu perusahaan dapat lebih menyatu dengan lingkungan kerjanya. OCB begitu penting dalam suatu perusahaan seperti Toserba Ratu Luwes.

Melihat banyaknya karyawan yang memiliki tingkat individualisme yang tinggi, motivasi kerja para karyawan yang masih tergolong rendah ditunjukkan dengan tidak ada keinginan untuk meningkatkan mutu pelayanan atau usaha untuk memperluas strategi pemasaran, karyawan hanya menyelesaikan tugasnya saja tanpa memberikan ide agar konsumen tertarik dengan produk yang ditawarkan. Berdasarkan permasalahan yang disebutkan di atas, maka dapat diajukan pertanyaan yaitu apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan suatu perilaku sukarela yang dimiliki oleh karyawan, yang tidak terdapat dalam aturan secara tertulis, pada umumnya karyawan lebih mengedepankan kepentingan organisasi. Menurut Organ dalam tulisan Lievens and Anseel (2004) yang dikutip oleh Maemunah (2006) mendefinisikan bahwa OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan *system reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Marshall (dalam Vigoda dan Golembiewski, 2001) mengemukakan bahwa secara umum *citizenship behavior* merujuk pada 3 elemen utama yaitu kepatuhan (*obedience*), loyalitas (*loyalty*), dan partisipasi (*participation*). Menurut Robbins (dalam Appelbaum, dll 2004), karyawan dikatakan mempunyai OCB yang baik jika menunjukkan beberapa perilaku, seperti membuat pernyataan konstruktif tentang organisasi dan kelompok kerjanya, menghindari konflik yang tidak perlu, membantu

karyawan lain dalam satu tim, dan dengan besar hati mentolerir kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi.

Istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pertama kali diajukan oleh Organ pada tahun 1988 (dalam Munchinsky, 2003) yang menjelaskan lima dimensi dari OCB, antara lain :

- a. *Altruism* yaitu suatu perilaku membantu karyawan lain tanpa adanya paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan dengan operasi organisasional
- b. *Civic Virtue* yaitu perilaku karyawan yang ikut bertanggung jawab, berpartisipasi, dan ikut memperhatikan kehidupan organisasi, dengan cara menunjukkan tindakan dalam memberikan saran, kehadiran secara aktif dalam perusahaan, dan usaha dalam meningkatkan kemajuan perusahaan.
- c. *Conscientiousness* yaitu suatu perilaku yang dilakukan untuk memenuhi kewajiban dengan datang tepat waktu dan tidak menghabiskan waktu untuk kepentingan diluar pekerjaan.

- d. *Courtesy* yaitu perilaku untuk mencegah terjadinya masalah dalam lingkungan kerja, hal ini ditunjukkan dengan menerima pendapat dari rekan kerja atau atasan.
- e. *Sportsmanship* yaitu perilaku yang lebih mengedepankan sesuatu yang mengarah positif untuk perusahaannya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) meliputi perilaku menolong teman sekerja, adanya partisipasi dan dukungan terhadap fungsi organisasi, datang tepat waktu, mampu menerima pendapat dari rekan kerja atau atasan, mengedepankan sesuatu yang positif untuk perusahaannya. Kelima hal tersebut didasarkan atas rasa sukarela atau tanpa adanya paksaan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki manfaat yang besar pada sebuah perusahaan, hal ini dijelaskan oleh Gunawan (2011) yaitu OCB meningkatkan produktifitas pimpinan dan rekan kerja, OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen, menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan

kelompok kerja, OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan pegawai terbaik, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

Menurut Podsakoff, dkk (2000), faktor yang mempengaruhi OCB adalah karakteristik individu (meliputi kepuasan kerja, komitmen, persepsi terhadap organisasi, motivasi, kepribadian), karakteristik tugas, dan karakteristik organisasi (meliputi budaya dan iklim organisasi, dukungan organisasional, kohesivitas kelompok), dan karakteristik kepemimpinan (meliputi dukungan dan perilaku kepemimpinan, kualitas hubungan atasan dengan bawahan).

Perilaku manusia ditimbulkan dengan adanya motivasi. Motivasi merupakan akibat dari interaksi individu dan situasi disekitarnya. Menurut Martoyo (2007), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dengan kata lain pendorong semangat kerja. Motivasi yang tinggi akan mendorong seseorang untuk mencapai tujuannya namun apabila motivasi yang

dimiliki rendah maka orang tersebut kurang mampu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Denny (2012), pribadi yang menentukan motivasi kerja yang tinggi adalah pribadi yang memperlihatkan karakteristik bersikap positif, memiliki dorongan untuk mencapai tujuan, dan memiliki harapan untuk membuahkan hasil yang sebaik mungkin.

Motivasi kerja seorang karyawan merupakan hal yang rumit, karena melibatkan faktor individu dan faktor organisasional. Dimana yang termasuk dalam faktor individu adalah kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan. Sedangkan faktor organisasional terdiri dari gaji, keamanan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Motivasi kerja merupakan suatu proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan. Saat individu termotivasi, maka individu akan berusaha untuk melakukan sesuatu yang lebih dikenal dengan OCB. Menurut Fenika Wulani (2005), motivasi kerja bergantung pada persepsi pekerja terhadap pengalaman pekerjaan mereka.

Perilaku akan muncul jika ada persepsi positif dan sikap kerja yang positif. Jika karyawan dalam organisasi memiliki OCB, karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri dan karyawan tersebut akan berusaha untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan yang menaunginya.

Motivasi mendorong individu dengan tindakan supaya dapat menguatkan karakternya. Individu akan mengejar pekerjaannya dan memperlihatkan perilaku supaya memperoleh sambutan atau dukungan sosial dan status. Individu dimotivasi untuk dapat memenuhi standar pribadinya dan mengejar pekerjaan yang membutuhkan kemampuan khusus, individu akan lebih mengejar tujuan dari perusahaannya dan kemudian akan memperlihatkan perilaku *good citizenship* dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, muncul hipotesis ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dimana semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi

pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel, yaitu variabel tergantung dan variabel bebas. Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan motivasi kerja sebagai variabel bebas.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Ratu Luwes Pasar Legi Solo yang berjumlah 300 karyawan.

Untuk pengambilan sampel dengan teknik *Non Random Sampling*, dimana penentuan sampel yang diambil berdasarkan ciri-ciri yang sudah ditentukan dan teknik sampling yang digunakan adalah *Purposive Sampling*. Sampel yang diambil berjumlah 100 karyawan dengan ciri-ciri yaitu karyawan tetap Swalayan Ratu Luwes Pasar Legi, karyawan pada bagian kasir dan penjaga stand.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Metode ini digunakan untuk memperoleh data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian melalui pengisian skala. Skala dalam penelitian ini adalah merupakan skala langsung, yaitu skala yang secara langsung diisi oleh responden.

Untuk menganalisis data, peneliti menggunakan teknik analisis *Product Moment*, dengan alasan penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Selanjutnya, untuk perhitungan uji hipotesis menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 15.0 *for Windows Program*.

Berdasarkan hasil penelitian, dengan menggunakan uji statistik korelasi *product moment* diperoleh nilai r_{xy} sebesar 0,546 dengan nilai signifikansi (p) = 0,000 ($p < 0,01$) yang artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan OCB, demikian juga sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka semakin

rendah pula OCB. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan diterima. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan penulis, yaitu ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dimana semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Fenika Wulani (2005) menyatakan bahwa motivasi kerja juga sangat bergantung pada persepsi pekerja terhadap pengalaman pekerjaan mereka. Ketika motivasi ekstrinsik (misalnya gaji, posisi, kenyamanan kerja, jaminan kerja) mereka tidak terpenuhi oleh organisasi, maka dapat muncul persepsi negatif dan berkurangnya keyakinan pekerja terhadap hubungan perjanjian kerja. Perilaku *citizenship* akan muncul jika ada persepsi positif dan sikap kerja yang positif. Semua bentuk perilaku *citizenship* ini sangat bermanfaat dan

penting diperhatikan karena ada keterkaitan OCB dengan efektifitas organisasi. jika karyawan memiliki OCB, karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab, disiplin, memiliki dorongan untuk mencapai tujuan, karier dan masa depan, memiliki harapan untuk membuahkan hasil yang sebaik mungkin. Maka karyawan akan menunjukkan hasil kerja yang terbaik dan menunjukkan perilaku *citizenship* untuk perusahaan.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Penner, dkk (1997), Tang & Ibrahim (1998) dalam penelitiannya (dikutip Barbuto dkk, 2001) meneliti hubungan antara sumber motivasi dan OCB. Beberapa peneliti mengusulkan motivasi individu secara signifikan berhubungan dengan perilakunya. Tang dan Ibrahim (1998) melihat jika ada hubungan yang signifikan diantara tiga ukuran motivasi dan OCB.

Menurut Hasibuan (1999) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Individu akan mengejar pekerjaannya dan memperlihatkan perilakunya supaya memperoleh sambutan atau dukungan sosial dan status dalam refrensi perusahaan. Tingginya individu dengan motivasi, individu dimotivasi untuk dapat memenuhi standar pribadinya dan mengejar pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan kemampuan khusus mereka. Individu akan lebih mengejar tujuan dari perusahaannya, dan kemudian memperlihatkan perilaku *good citizenship* dalam perusahaan.

Dalam penelitian ini, dapat diketahui tingkat motivasi kerja karyawan Ratu Luwes Pasar Legi

memiliki Rerata Empirik (RE) 69,17 dan Rerata Hipotenik (52,5) yang berarti motivasi kerja karyawan tergolong tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan sudah memiliki semua aspek motivasi kerja antara lain bersikap positif, memiliki dorongan untuk mencapai tujuan, memiliki harapan untuk membuahkan hasil sebaik mungkin. Hal ini sesuai dengan pendapat Deny (1992) bahwa pribadi yang menentukan motivasi kerja yang tinggi adalah pribadi yang memperlihatkan karakteristiknya.

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai Rerata Empirik (RE) sebesar 137,35 dan Rerata Hipotetik (RH) sebesar 102,5. Hal ini berarti karyawan Ratu Luwes Pasar Legi memiliki OCB yang tergolong tinggi. dapat diartikan bahwa karyawan sudah memiliki semua aspek OCB yaitu *altruism, courtesy, civic virtue, conscientiousness*, dan *sportmanship* yang tergolong tinggi.

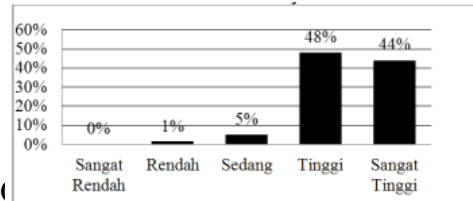
Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja

dengan OCB karyawan Ratu Luwes. Sumbangan efektif motivasi kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 29,8%, artinya masih terdapat 70,2% yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diluar motivasi kerja seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, persepsi terhadap organisasi, kepribadian, budaya dan iklim organisasi, dukungan organisasional, kohesivitas kelompok, dukungan dan perilaku kepemimpinan, kualitas hubungan atasan dan bawahan.

Berdasarkan kategorisasi motivasi kerja dapat diketahui bahwa terdapat 0% (0 orang) yang memiliki motivasi kerja yang sangat rendah yang artinya tidak ada karyawan yang memiliki motivasi sangat rendah. Karyawan yang memiliki motivasi kerja dengan kategori rendah 1% (1 orang), karyawan yang memiliki motivasi kerja sedang 5% (5 orang), karyawan yang tergolong memiliki motivasi kerja yang tinggi 48% (48 orang), sedangkan karyawan yang tergolong memiliki motivasi sangat tinggi sebesar 44% (44 orang). Presentase dan jumlah

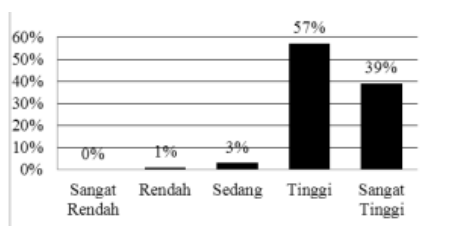
terbanyak pada kategori tinggi. presentase dapat dilihat dalam gambar 1.

Gambar 1
Persentase Motivasi Kerja



0% (0 orang) yang memiliki OCB sangat rendah, yang dapat diartikan tidak ada karyawan yang memiliki OCB sangat rendah; 1% (1 orang) karyawan yang memiliki OCB kategori rendah; 3% (3 orang) karyawan yang memiliki OCB sedang; 57% (57 orang) karyawan yang tergolong memiliki OCB tinggi; dan 39% (39 orang) karyawan yang tergolong memiliki OCB sangat tinggi. Persentase dan jumlah terbanyak menempati kategori tinggi. Lebih diperjelas dapat dilihat pada Gambar 2 :

Gambar 2
Persentase OCB



Penelitian ini masih terdapat banyak kelemahan dan kekurangan pada segi metode pengumpulan data, dimana metode pengumpulan data yang digunakan hanya berupa skala, sehingga kurang dapat untuk mengungkap seluruh aspek serta karakteristik pada diri karyawan secara mendalam. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya perlu mendalami dengan teknik atau metode lain seperti wawancara, observasi dan psikotes.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, serta pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan OCB pada karyawan Ratu Luwes Pasar Legi. Dilihat dari tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan motivasi kerja pada karyawan Ratu Luwes Pasar Legi tergolong tinggi. Sumbangan efektif yang diberikan variabel motivasi kerja pada OCB sebesar 29,8%.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan di atas dapat diajukan saran bagi karyawan dapat meningkatkan tanggung jawab serta meningkatkan disiplin, selain itu karyawan mampu memberikan kontribusi seperti ikut dalam kegiatan perusahaan, memberikan saran untuk kemajuan perusahaan, meningkatkan kualitas kerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan menunjukkan perilaku OCB dan meningkatkan kualitas perusahaan. Bagi pihak perusahaan Perusahaan mampu menangkap fenomena-fenomena motivasi kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat dicapai baik dalam jangka pendek, jangka menengah, maupun jangka panjang, jenjang karier yang sudah dibuat dalam suatu perusahaan dijalankan dengan baik untuk semua karyawan, sehingga karyawan merasa mempunyai peluang untuk maju, perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi semua karyawan untuk mengembangkan kemampuannya bekerja, atasan memberikan contoh kepada bawahan untuk datang tepat waktu, aturan

yang sudah dibuat dijalankan dengan baik, aturan yang jelas sehingga semua karyawan mengerti apa kewajiban dan hak yang harus dilakukan.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini masih terdapat kelemahan dan kekurangan pada segi metode pengumpulan data, dimana metode pengumpulan data yang digunakan hanya berupa skala, sehingga kurang dapat untuk mengungkap seluruh aspek serta karakteristik pada diri karyawan secara mendalam. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat lebih mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan faktor lain seperti persepsi terhadap organisasi, kepribadian, budaya dan iklim organisasi, dukungan organisasional, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Appelbaum, S., *et al.* (2004). "Organizational Citizenship Behavior: a Case Study of Culture, Leadership and Trust" *Management Decision*, Vol. 42 No. 1, 2004 pp. 13-40
- Barbuto, J. E, *et al.* 2001. Testing the Underlying Motives of

Organizational Citizenship Behaviors: A Field Study of Agricultural Co-Op Workers. 28th Annual National Agricultural Education Research Conference, Page 539-553

Denny, R. 2012. *Sukses Memotivasi*. Jakarta : Gramedia

Gunawan Imam. 2011. *Organizational Citizenship Behavior. Education Policy Analysis* archives, (Online), (<http://masimamgun.blogspot.com/2011/02/organization-citizenship-behavior.html?m=1>), diakses 28 April 2013)

Hasibuan, M. S. P. 1999. *Organisasi dan Motivasi*. Bina Pustaka. Jakarta

<http://www.soloposfm.com/2013/01/buruh-di-phk-pemkot-tengahi-konflik-buruh-luwes-group/>

Hui, chun, Lee, c. & Rousseau, D.M. (2004). psychorogical contract and Organizational Citizenship Behavior in China : Investigating Generalizability & Instrumentality. *Journal of Applied psychology*, vol.89: 311-321

Maemunah, M. 2006. Pengaruh Kewibawaan Pimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan STIMIK AMIKOM

- Yogyakarta. *Jurnal Manajerial*. Vol. 2. No. 2. H. 48-75
- Martoyo, Susilo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta
- Muchinsky, Paul M. 2003. *Psychology Applied to Work. 7th edition*. Thomson Wadsworth: USA.
- Podsakoff, M., Scott, B.M., Paine, J.B., Bachrach, D. G. 2000. Organization Citizenship Behaviour : acritical Review The Theoretical And Emperical Literature And Suggestions For Future Research. *Journal of Management*. H. 513-563
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Lengkap*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok GRAMEDIA
- Wulani, F. 2005. Sikap Kerja dan Implikasinya dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia : Suatu Kajian terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Studi Bisnis*. Vol. 3, No.1, Hal. 13-25
- Vigoda, E., dan Goliembiewski, R.T. (2001). "Citizenship Behavior and the Spirit of New Managerialism. A Theoretical Framework and Challenge for Governance". *American Review of Public Administration*. Vol. 31 No. 3. September 2001 273-295